

Вигівська А. М.

студентка магістратури

"Управління навчальним закладом"

(Житомирський державний університет

імені Івана Франка, м. Житомир)

e-mail: Vygivska@i.ua

Управління адаптацією молодих педагогів у сучасних умовах
Стаття містить огляд ключових аспектів управління адаптацією молодих педагогів у сучасних умовах, виокремлюються етапи цього процесу, визначаються основні функції адаптації. Висвітлено особливості адаптації і розглянуто вплив організаційно-педагогічних умов на ефективність процесу адаптації вчителів до роботи в школі.

Актуальність теми зумовлена тим, що сьогодні в Україні відбуваються соціальні та економічні реформи, процес управління соціально-культурної сфери поповнюється новими підходами та аспектами. Формування особистості вчителя – це складний процес його становлення, зумовлений поєднанням багатьох соціально-педагогічних, психологічних і фізіологічних факторів. На сучасному етапі існує потреба підготовки вчителів, розвиток загальної і професійної культури яких відзначатиметься високим рівнем професійної компетентності.

Мета статті: висвітлити проблему управління адаптацією молодих педагогів у сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу. Особливість процесу управління сучасною школою полягає у тому, що він повинен забезпечувати не тільки успішне функціонування навчального закладу, а і його якісний розвиток в умовах оновлення та демократизації суспільства.

Питання адаптації випускників педагогічних вищих навчальних закладів висвітлене у дослідженнях О. Назарової, М. Стурової, Ю. Бабанського, Н. Кузьміної, В. Сластьоніна, Т. Сущенко, Л. Хахули та ін. Труднощі, з якими стикаються вчителі у перші роки роботи, охарактеризовані у наукових працях В. Ащепкова, М. Будякіної, О. Савченко. В роботах сучасних науковців Л. І. Даниленко, В. П. Безпалько, Б. А. Гаєвського, Г. В. Єльнікової розкривається сутність понять "технології управління", "педагогічне управління". Н. М. Островерхова та Г. А. Дмитренко визначили пріоритетні принципи сучасного управління. До питання адаптації вчителя в

різний час звертались Л. Г. Борисова, Т. А. Воробйова, П. А. Жильцов, Г. І. Насирова, А. Г. Мороз та ін.

Тлумачний словник з управління дає таке визначення: "управління – це процес цілеспрямованого впливу керуючої підсистеми або органу управління на керовану підсистему або об'єкт управління з метою забезпечення його ефективного функціонування та розвитку" [1: 30]. Якщо ж говорити про адаптацію, то О.А.Шиян вважає, що вона є "процесом інтеграції у професію, оволодіння майстерністю, застосування професійних знань, умінь і навичок до конкретних ситуацій" [2: 104]

Отже, процес управління адаптацією педагогів в сучасних умовах – складний процес, складовими якого є правильний вибір методів та форм роботи, система раціонального планування, організація взаємодії молодих педагогів із досвідченими, ефективний контроль.

Надзвичайно важливим в управлінні адаптацією для директора є стиль керівництва, кожен з яких має свої переваги та недоліки. На думку О.Пометун, оптимальним є співтворчий стиль керівництва, для якого характерні наступні риси [3: 65-69]:

- діловий рівень та висока продуктивність взаємодії;
- сконцентрованість на справі, внутрішня мотивація;
- відчуття команди;
- відчуття особистої та професійної значущості;
- можливість самовираження;
- задоволення від власної роботи.

Успішне управління адаптацією молодих учителів до специфіки педагогічної праці дає їм можливість раціонально використовувати час, планувати різні види діяльності, швидко виробляти установку на працю за певних умов.

Аналіз теоретичних джерел показує, що можна виділити певні функції управління адаптацією:

1. Психологічна функція полягає у виробленні в молодих учителів певного діяльнісного біоритму, звички працювати в один і той же час.

2. Розвиваюча функція виявляється у співпраці керівництва, досвідчених педагогів та молодого вчителя для наповнення інформацією, активними методами, прийомами та формами роботи. Сукупність цього всього забезпечує сприятливі умови для розвитку педагогічної діяльності молодого вчителя.

3. Стимулювальна функція є однією із основних. Найбільше вона виявляється у похвалі, підтримці, наставництві з боку керівництва.

4. Культурологічна функція управління адаптацією базується на передачі та створенні культурних цінностей. Сучасний педагог має знати історію української культури, бути патріотом своєї держави та мати власну позицію щодо ціннісного ставлення до історичного минулого. Саме на початковому етапі свого перебування у школі директор дає можливість молодим педагогам продемонструвати знання культури, традиції та застосувати їх у своїй професійній діяльності. Зазвичай вчителі залучаються до виховних годин, позакласних заходів, семінарів, круглих столів, екскурсій.

К.Куцманд та О.Коссе у свою чергу виділяють такі функції управління адаптацією та розвитком професійної компетентності молодих вчителів [4: 77-80]:

- діагностична: діагностування особистісних якостей та здібностей молодих учителів;
- професійно-освітня: допомога у підвищенні рівня загальнонаукової, фахової та методичної підготовки;
- оцінювально-прогностична: діагностування рівня професійної компетентності та прогнозування напрямів її розвитку;
- аналітична: аналіз інструктивних документів щодо особливостей викладання навчальних предметів, аналіз шкільної документації, яка характеризує професійну діяльність молодих учителів;
- організаційно-координаційна: забезпечення умов для професійного розвитку і спрямування дії зовнішніх та внутрішніх чинників.
- контролююча: отримання інформації щодо кількісних та якісних змін у професійній компетентності молодих учителів.

Вся ця система роботи з молодими спеціалістами дає змогу значно скоротити адаптаційний період і спонукає вчителя-початківця до творчого розвитку. Це можливо за умови "комплексного підходу до психолого-педагогічного супроводу професійного становлення педагога", коли різні форми роботи не є розрізненими, а сприяють конструктивному розв'язанню проблеми [5: 374]. Треба брати до уваги, що швидке професійне зростання відбувається саме на першому етапі після закінчення вищого навчального закладу.

Ефективним для вирішення проблеми управління адаптацією молодого вчителя є призначення керівником наставника, досвідченого колеги. Головною метою діяльності такого наставника є

"забезпечення поступальної передачі підшефному професійного досвіду і майстерності, підтримка професійного становлення молодого педагога", розвиток у нього належних особистісних і ділових якостей, необхідних для ефективної діяльності [6: 71].

Наставництво з боку директора школи дає можливість керувати процесом адаптації та становлення молодого вчителя, дотримуючись таких етапів [7]:

1) навчально-підпорядкованого – досвідчений учитель передає свої знання і репрезентує досвід роботи, сприяє формуванню вмінь і навичок педагогічної діяльності;

2) репродуктивно-співвиконавчого – наставник (досвідчений вчитель або директор) і молодий учитель працюють у тісному контакті, разом моделюють свою діяльність;

3) творчо-лідерського – у молодого вчителя сформувався власний стиль професійної діяльності.

Ефективними формами організації адаптаційної роботи з молодими спеціалістами є: школа молодого учителя, школа адаптації учителя, школа педагога-початківця.

Проблеми професійної адаптації пов'язують, як правило, з дефіцитом практики роботи з отриманими знаннями як із засобом нової діяльності, що обумовлює тривалий період предметної адаптації молодого фахівця, а брак досвіду соціальної взаємодії і спілкування потребує ще й соціальної адаптації. Змістом предметної адаптації стає формування професійного мислення фахівця, а соціальної – входження в колектив фахівців, оволодіння умінням соціальної взаємодії і спілкування, спільного ухвалення і реалізації рішень.

Для підтримання в молодого вчителя психологічної впевненості, встановлення довірчих неформальних стосунків та доброзичливої атмосфери співробітництва з представниками підрозділів освітньої установи бажано надавати йому допомогу, встановлювати контроль за професійним навантаженням і веденням документації (поурочних конспектів, календарно-тематичних планів), уносити корективи й уточнення в діловій, доброзичливій формі.

Водночас небажано надмірно опікати молодого вчителя й виконувати його завдання. Потрібно з першого дня формувати здатність до творчої, самостійної роботи, поєднуючи це з докладним і чітким його інструктуванням зі змісту кожного завдання, що доручається. Однак не бажано й залишати підшефного наодинці з завданням, забезпечуючи тільки періодичний контроль.

Успішна адаптація молодого вчителя в сучасних освітніх закладах можлива за наявності у нього умінь [8]:

- співпрацювати з учнями, учителями, класними керівниками, шкільними психологом, соціальним працівником школи, бібліотекарями, батьківським колективом тощо;
- визначати конкретні навчально-виховні завдання, виходячи із загальної мети виховання з урахуванням вікових та індивідуальних особливостей учнів, соціально-психологічних особливостей колективу;
- вивчати особливості учнівського колективу і особистість окремого школяра з метою діагностики і проектування їхнього розвитку і виховання;
- здійснювати поточне і перспективне планування педагогічної діяльності (навчальної і позакласної роботи з предмета, колективної діяльності учнів тощо);
- спостерігати й аналізувати навчально-виховну роботу, корегувати її;
- проводити уроки і виховні позакласні заходи, використовувати різні форми й методи організації навчально-пізнавальної, трудової, громадської, художньо-творчої, ігрової діяльності учнів, організовувати учнівський колектив на виконання поставлених завдань;
- організовувати й проводити науково-педагогічні, психологічні, фахові дослідження;
- вести етнокультурознавчу просвітницьку роботу серед учнів і батьків;
- самостійно оцінювати якість своєї роботи і власні досягнення, бачити помилки і вміти накреслювати шляхи їх подолання.

Результати аналізу наукових джерел з проблеми дослідження і практики підготовки фахівців свідчать, що на сучасному етапі в загальноосвітніх навчальних закладах сформувалася цілісна система цілеспрямованого управління адаптацією молодих педагогів та їх готовності до професійної діяльності [6; 7; 8]. Також з'ясовано сутність і зміст компонентів професійної адаптації молодих вчителів до роботи в школі.

Список використаних джерел та літератури:

1. Хміль Ф. І. Менеджмент : підручник / Ф. І. Хміль. – К. : Вища школа, 1995. – С. 30.
2. Шиян О. А. Послеуниверситетский тренинг учителей в США: новые ориентиры / О. А. Шиян // Педагогика. – № 1. – С. 104.

3. Пометун О. Компетентнісний підхід – найважливіший орієнтир розвитку сучасної освіти / О. І. Пометун // Рідна школа. – 2005. – № 1 (900). – С. 65-69.

4. Куцманд К. Адаптація молодого вчителя сільської школи / Куцманд К., Коссе О. // Рідна школа. – 2011. – № 4-5. – С. 77-80.

5. Жигайло Н. І. Роль керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі / Н. І. Жигайло // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 2. – С. 374-383.

6. Єльнікова Г. Сутність адаптивного управління, його закономірності і принципи / Г. Єльнікова // Наука і сучасність : зб. наук. праць Нац. пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова. – К. : Логос, 2000. – Вип. 2, ч. 1. – С. 69-78.

7. Радзивіл О. Шкільний менеджмент / О. Радзивіл // Управління освітою. – 2007. – № 14. – С. 23-29.

8. Інноваційні підходи до організації науково-методичної роботи з педагогічними працівниками в умовах компетентнісно зорієнтованої освіти : тематичний зб. праць / за заг. ред. В. В. Олійника. – Рівне : ПП Лапсюк, 2012. – 632 с.

Выговская А. Н.

Управление адаптацией молодых педагогов в современных условиях

Статья содержит обзор ключевых аспектов управления адаптацией молодых педагогов в современных условиях, выделяются этапы этого процесса, определяются основные функции адаптации. Определены особенности адаптации и рассмотрено влияние организационно-педагогических условий на эффективность процесса адаптации учителей к работе в школе.

Vygivska A.

Management adaptation of young teachers in modern conditions

The article contains a review of key aspects of management adaptation of young teachers in modern conditions. Also singles out the stages of this process and the basic functions of adaptation are defined. The adaptation features are defined and the impact of organizational and pedagogical conditions is examined to the effectiveness of the teacher's adaptation to work in school.